

# VU Research Portal

## Tijdelijk werk: De werkloosheidsrisico's

Dekker, R.; Reci, I.

**published in**  
Sociaal Bestek  
2011

**document version**  
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in VU Research Portal](#)

### **citation for published version (APA)**

Dekker, R., & Reci, I. (2011). Tijdelijk werk: De werkloosheidsrisico's. *Sociaal Bestek*, 10, 44-48.

### **General rights**

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

### **Take down policy**

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

**E-mail address:**  
[vuresearchportal.ub@vu.nl](mailto:vuresearchportal.ub@vu.nl)

# Tijdelijk werk

## De werkloosheidsrisico's

Ronald Dekker en Irma Mooi-Reçi

**De belofte<sup>1</sup> van tijdelijk werk is die van toekomstige werkzekerheid. Door een baan te accepteren met minder of geen baanzekerheid, zou je in de toekomst meer kans op werk hebben. Deze belofte is in lijn met het neoklassieke denken over de arbeidsmarkt: hoe flexibeler deze functioneert, hoe beter het is voor iedereen.**

Voor al degenen die geen baan hebben, maar bijvoorbeeld in een uitkeringssituatie zitten, zouden gebaat zijn bij de beschikbaarheid van flexibele tijdelijke banen. Uit eerder onderzoek bleek dat flexibele arbeid kan fungeren als opstap naar een vaste baan (De Graaf-Zijl, 2006; Dekker, 2007). Tegelijk is bekend dat tijdelijke werknemers veel minder zekerheid op behoud van werk hebben dan collega's met een vaste baan.

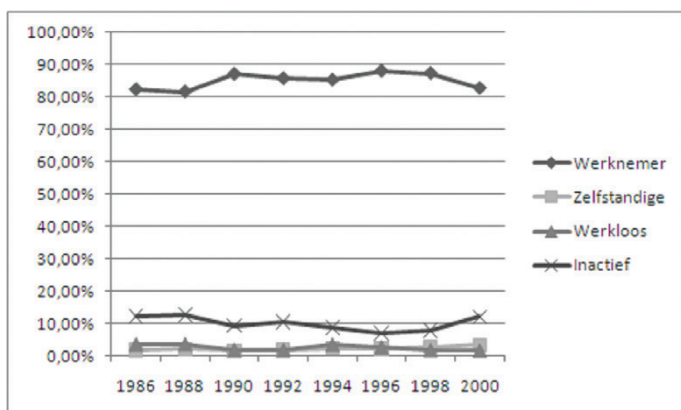
In januari 2011 brachten TNO en CBS een gezamenlijke publicatie uit: "Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt", waarin uitvoerig wordt beschreven wat de gevolgen zijn van de dynamiek op de arbeidsmarkt, met name voor zgn. 'kwetsbare groepen', bijvoorbeeld mensen die in een uitkering zitten. Onze bijdrage aan het boek was getiteld 'Tijdelijk werk: zegen of vloek?' (Dekker & Mooi-Reçi, 2011) en daarin onderzochten wij hoe vaak mensen na een tijdelijk dienstverband, werkloos worden en hoelang zij dat blijven in vergelijking met mensen die werden ontslagen uit een vaste baan. De bevindingen zijn relevant voor 'kwetsbare groepen' omdat zij relatief vaak en langdurig met tijdelijk werk te maken krijgen.

**Cijfers** Werkzekerheid kan worden gedefinieerd als het houden, vinden of zelf creëren van betaald werk nu en in de toekomst, gebaseerd op het eigen menselijk kapitaal en op goed functionerende arbeidsmarktinstellingen (Dekker, 2010). Werkzekerheid is een breder begrip dan 'baanzekerheid', omdat baan-zekerheid – anders dan werkzekerheid – onlosma-

kelijk is verbonden met het huidige arbeidscontract van de werknemer. In ons onderzoek concentreren we ons op werkzekerheid, omdat tijdelijk werk wel kansen op werkzekerheid biedt, terwijl er weinig of geen baan-zekerheid is.

Maar het is geen automatisme dat iedereen makkelijk vanuit een tijdelijke baan doorstroomt naar vast werk. Onderstaande figuren uit ons onderzoek geven weer dat werknemers met een tijdelijke baan een beduidend hoger risico hebben om twee jaar later werkloos te zijn (5 tot 10% vs. Minder dan 3% voor vaste werknemers). Verder blijven vaste werknemers in overgrote meerderheid in de volgende periode in een vast dienstverband (> 80%), terwijl dit bij tijdelijke werknemers voor slechts 45% tot 60% geldt. Tijdelijke werknemers worden daarnaast ook veel vaker inactief dan vaste werknemers (ruim 30% vs. minder dan 5%).

Deze figuren maken duidelijk dat werknemers die op tijdelijke basis werken gemiddeld een beduidend hoger werkloosheidsrisico lopen. Tijdelijke werknemers worden vaker werkloos. Daarom is het belangrijk om te onderzoeken of voor die tijdelijke werknemers gecompenseerd wordt door een kortere werkloosheidsduur. Uit eerder onderzoek is bekend dat door tijdelijk werk de werkloosheidsduren [voor alle werklozen] korter worden (De Graaf-Zijl et al, 2004). Ook 'kwetsbare groepen' profiteren potentieel van het bestaan van tijdelijke banen als opstap naar vast werk. Veel minder is bekend wat er gebeurt wanneer tijdelijk werk geen opstap is. Ons onderzoek



Figuur 1- Arbeidsmarktparticipatie van werknemers die 2 jaar daarvoor op een vast contract werkten, 1986-2000.

Bron: eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA arbeidsaanbodpanel 1980-2000.

gaat daarom over de uitkomsten (mn de duur van werkloosheid) voor iemand die werkloos wordt na afloop van een tijdelijk dienstverband.

## Theorie

In de socio-economische literatuur wordt de de duur van werkloosheid bestudeerd met behulp van het baan-zoekmodel. In dit model wordt – terecht – aangenomen dat werkzoekenden onvolledige informatie hebben over de voor hen beschikbare banen. Omdat het tijd kost om deze informatie verzamelen, ontstaat een periode van werkloosheid. In het specifieke geval van werkloosheid na tijdelijk werk zijn twee belangrijke verschillen met ‘gewone’ werkloosheid: ten eerste kan theoretisch worden verondersteld dat juist iemand die tijdelijk werk heeft, al voordat de baan ophoudt, begint met zoeken. Het logische gevolg is dan, in theorie, dat mensen sneller een baan vinden. Dit effect is vergelijkbaar met de opzegtermijn die met ontslag samenhangt: omdat mensen al tijdens de opzegtermijn beginnen met zoeken, wordt de werkloosheidsduur (zie voor deze zogenaamde ‘advance notice’-benadering Addison and Portugal, 1987, Swaim & Podgursky, 1990, Addison and Blackburn, 1995, 1997). Ten tweede is het zo dat werknemers die tijdelijk werk hadden, gemiddeld genomen minder rechten hebben opgebouwd op een werkloosheidsuitkering. Uitgaande van een beperkte duur van het recht op een werkloosheidsuitkering, wordt verondersteld dat de inspanningen om werk te vinden samenhangen met onder meer de (resterende) duur van de werkloosheidsuitkering. (zie voor deze ‘beperkte duur’ benadering: Katz and Meyer (1990)). De resultaten van Katz and

Meyer (1990) laten zien dat een stijging van de duur van een werkloosheidsuitkering twee effecten heeft op de kans om een baan te vinden. Enerzijds maakt een langere uitkering het aantrekkelijker om nog werkloos te blijven. Anderzijds wordt het aantrekkelijker om banen te accepteren wanneer deze gekoppeld zijn aan een substantiële uitkeringsduur na afloop van die baan.

Er zijn dus drie theoretische effecten van tijdelijk werk op de duur van de navolgende werkloosheid:

1. Het ‘opzegtermijn’ effect zorgt voor een kortere werkloosheidsduur;
2. Het recht op een werkloosheidsuitkering zorgt ook voor een langere werkloosheidsduur;
3. Dat aangeboden banen ook weer nieuwe rechten op een werkloosheidsuitkering met zich meebrengen, maakt deze banen aantrekkelijker en zorgt voor een kortere werkloosheidsduur.

We veronderstellen dat het gecombineerde effect van de effecten (1) en (3) groter zijn dan het effect van het recht op een werkloosheidsuitkering (2), dan is de verwachting dat werkloosheidsduren na tijdelijke contracten korter zullen zijn dan werkloosheidsduren na vaste contracten.

Deze veronderstelling hebben wij empirisch onderzocht. Daarnaast hebben we in de analyses bekeken of er mogelijk lange termijn effecten zijn van tijdelijk werk vanuit de notie dat het steeds weer opnieuw zoeken naar werk ‘leereffecten’ heeft.

## Werkloosheidsduren

Een periode van werkloosheid kan ontstaan door ontslag uit een vaste baan of door de beëindiging van een tijdelijke baan, via een uitzendbureau of van een contract voor bepaalde tijd. Aan een periode van werkloosheid kan door verschillende oorzaken een eind komen. In ons onderzoek hebben we ons logischerwijs geconcentreerd op periodes van werkloosheid die werden beëindigd doordat de betrokkene weer werk had gevonden. Werkhervatting (vaste baan, tijdelijke baan, eventueel via een uitzendbureau of werk als zelfstandige) is in het onderzoek dus het relevante eind van de werkloosheid. Het expireren van de uitkering of zich terugtrekken van de arbeidsmarkt is dat niet. Verder zijn in de data periodes van werkloosheid te vinden, die nog niet zijn afgerond.

Met behulp van de duurinformatie in het OSA arbeidsaanbodpanel<sup>2</sup> kunnen we complete werkloosheidsduren identificeren inclusief de status van de vooraangaande baan. Zodoende

kunnen we werkloosheidsduren vergelijken die zijn ontstaan respectievelijk na ontslag uit een vaste baan of door beëindiging van tijdelijk werk.

### Resultaten

Gemiddeld zijn werkloosheidsduren na een tijdelijke baan korter dan na een vaste baan. Na respectievelijk 12 of 24 maanden is 70 procent (45%) van de mensen die een tijdelijk baan hadden nog werkloos, tegen 75 procent (60%) van de mensen die een vaste baan hadden. Gemiddeld komen mensen na tijdelijk werk dus sneller aan de slag. Maar wanneer we corrigeren voor de verschillen in samenstelling tussen de groepen tijdelijke en vaste werknemers (bijvoorbeeld het feit dat tijdelijke werknemers gemiddeld jonger zijn) lijkt het positieve effect van tijdelijk werk voornamelijk toe te schrijven aan deze verschillen in individuele kenmerken en dus niet aan het tijdelijke werk zelf. Wel wordt, voor vrouwen een licht positief effect gevonden van herhaalde ervaringen met tijdelijk werk. Zij vinden iets sneller een baan dan vergelijkbare vrouwen die die ervaring niet hadden.

### Discussie

De resultaten van ons onderzoek suggereren dat verdergaande flexibilisering van de arbeidsmarkt door het creëren van meer tijdelijke banen, er niet voor zorgt dat de werkloosheidsduren van tijdelijke werknemers korter zijn. Gekoppeld aan de inherent hogere kans op werkloosheid bij tijdelijke werknemers is de conclusie dat deze vorm van flexibilisering kan leiden tot het tegengestelde resultaat van wat een dergelijk arbeidsmarktbeleid beoogt, namelijk hogere in plaats van lagere werkloosheid: een groter deel van de bevolking is vaker werkloos en ze zijn dat niet significant korter.

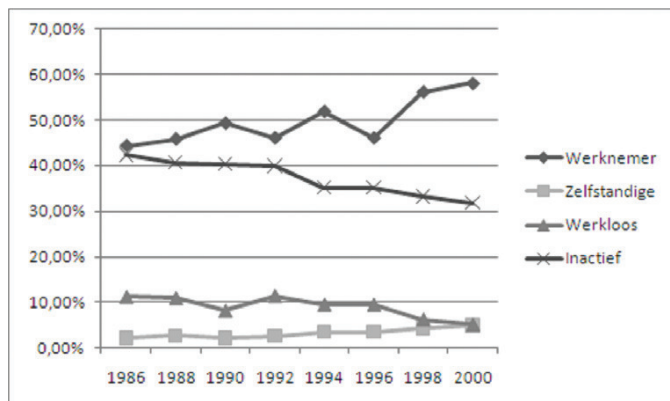
Op basis van dit onderzoek lijkt de belofte van een flexibele arbeidsmarkt: minder baanonzekerheid maar meer werkzekerheid dus een valse. Het gebrek aan baanonzekerheid van tijdelijk werk wordt gemiddeld niet of nauwelijks gecompenseerd door meer werkzekerheid in de zin van een kortere werkloosheidsduur. Verder valt te vrezen dat de positieve effecten (doorstroom naar vast werk) van tijdelijk werk voornamelijk te vinden zijn bij werkenden die toch al een gunstige arbeidsmarktpositie hebben en dat de negatieve effecten (vaker werkloos) voornamelijk gelden voor diegenen met een minder florissant perspectief. Tijdelijk werk is dus voor 'kwetsbare groepen' niet automatisch een zegen.



*Tijdelijk werk is voor 'kwetsbare groepen' niet automatisch een zegen*

### Aanbevelingen

Voor (meer) werkzekerheid op een flexibele arbeidsmarkt is meer aandacht nodig voor werkloosheidspreventie en actieve bevordering van duurzame inzetbaarheid en werkzekerheid. Dat kan onder meer door ondersteuning bij baanzoekactiviteiten tijdens een tijdelijk contract en kort daarna. Een van de voor de hand liggende uitkomsten van ons onderzoek was dat er een negatief effect op de kans om werk te vinden is bij mensen die geen zoekactiviteiten ontplooiden. Ook zouden werkgevers beloond kunnen worden voor het omzetten van een tijdelijk contract in een vast contract zodat het minder aantrekkelijk wordt om structureel met tijdelijke contracten te werken. Daarnaast kan worden gedacht aan het terugdringen van het negatieve



Figuur 2- Arbeidsmarktparticipatie van werknemers die 2 jaar daarvoor op een tijdelijk contract werkten, 1986-2000.

Bron: eigen berekeningen auteurs op basis van het OSA arbeidsaanbodpanel 1980-2000.

stigma dat kleef aan voormalig (langdurig of herhaaldelijk) werklozen, bijvoorbeeld door middel van het inzichtelijk maken van de 'Eerder Verworven Competenties' van de betrokkenen door een zogenaamd EVC-traject. Daarmee wordt aan potentiële werkgevers duidelijk gemaakt wat iemand kan, los van behaalde formele kwalificaties. Wanneer op deze manier de negatieve gevolgen van tijdelijk werk worden weggenomen of verzacht, kan pas werkelijk worden gesproken over de belofte van werkzekerheid die in tijdelijk werk ligt besloten.

**Ronald Dekker** is arbeidseconoom bij Reflect, Universiteit van Tilburg.

**Irma Mooi-Reçi** is Universitair docent Sociologie bij de Vrije Universiteit te Amsterdam.

#### Noten

- Deze belofte is zelfs op Europees niveau geformaliseerd in Richtlijn 1999/70/C (1999).
- Dit panel wordt op dit moment beheerd door het Sociaal Cultureel Planbureau en is toegankelijk via DANS/KNAW.

#### Literatuurverwijzingen

- De Graaf-Zijl, Marloes; Gerard J. Van den Berg and Arjan Heyma. 2004. "Stepping Stones for the Unemployed: The Effect of Temporary Jobs on the Duration until Regular Work." IZA Discussion Paper No. 1241.
- Dekker, Ronald. 2007. "Non-standard employment and mobility in the Dutch, German and British labour market." PhD dissertation Tilburg University, ISBN 978 5335 139 0.
- Dekker, Ronald, 2010, Employment security: a conceptual exploration, mimeo, Tilburg University.
- Dekker, Ronald & Irma Mooi-Reçi, 2011. "Tijdelijk werk: zegen of vloek?", in: Van Gaalen et al. (eds.) *Dynamiek op de Nederlandse arbeidsmarkt: De focus op kwetsbare groepen*, CBS/TNO, Den Haag.
- Katz, Lawrence and Bruce Meyer. 1990. "The impact of the potential duration of unemployment benefits on the duration of unemployment." *Journal of Public Economics*, 41, pp. 45-72.
- Mooi-Reçi, Irma. 2008. "Unemployed and Scarred for Life? Longitudinal Analyses of How Unemployment and Policy Changes Affect Re-employment Careers and Wages in the Netherlands, 1980-2000." PhD Dissertation Series, Faculty of Social Sciences, VU University Amsterdam. Enschede: PrintPartners Ipskamp. ISBN: 978-90-9023654-4.
- Swaim, Paul, and Michael Podgursky. 1990. "Advance notice and job search: The value of an early start." *Journal of Human Resources*, 25, pp. 147-178.

Meer informatie? Kijk op [www.kennisbanksocialezaken.nl](http://www.kennisbanksocialezaken.nl)

## sociaalbestek

Sociaal Bestek verschijnt 11 x per jaar en biedt informatie en opinies over beleid en uitvoeringspraktijk op het terrein van sociale zekerheid, arbeidsvoorziening en welzijn ten behoeve van beleidsvernieuwing en managementontwikkeling bij het lokaal bestuur.

Jaargang 73, september 2011, nr. 9

Aan de totstandkoming van deze uitgave is de uiterste zorg besteed. Voor informatie die nochtans onvolledig of onjuist is opgenomen, aanvaarden de auteur(s), redactie en uitgever geen aansprakelijkheid. Voor eventuele verbeteringen van de opgenomen gegevens houden zij zich gaarne aanbevolen.

Uw opgegeven gegevens kunnen worden gebruikt voor het toezenden van informatie en/of speciale aanbiedingen door Reed Business bv en speciaal geselecteerde bedrijven. Indien u hiertegen bezwaar heeft, stuurt u een briefje naar Reed Business bv,

t.a.v. Adresregistratie,  
Postbus 808,  
7000 AV Doetinchem.

#### Redactie

drs. W.P.J. Bertels,  
mevr. drs. Y. Bommeljé (voorzitter),  
R. Geerling, D. Radoux,  
I. Thuis.

#### Uitgever

Reed Business  
B2B Communities, Postbus 152  
1000 AD Amsterdam

#### Uitgever

Ben Konings

**Algemeen hoofdredacteur  
Welzijn**  
Marieke Vroom

#### Coördinatie

Tea Keijl, Tekstbureau Zonder H  
[sociaalbestek@zonderh.nl](mailto:sociaalbestek@zonderh.nl)

#### Eindredactie

Herman Keppy,  
e-mail: [hkeppy@gmail.com](mailto:hkeppy@gmail.com)

#### Advertentie-exploitatie

Marc Nuhn, tel. 020 - 515 9172  
e-mail: [marc.nuhn@reedbusiness.nl](mailto:marc.nuhn@reedbusiness.nl)

#### Abonnementen

Reed Business bv  
Afdeling klantenadministratie  
tel. 0314 - 358 358

Jaarabonnement € 197,50 (ex BTW),  
Losse nummers: € 25,88 (ex BTW),  
Studententarief: € 138,73 (ex BTW).

Abonnementen lopen automatisch door, tenzij uiterlijk 30 dagen voor de vervaldatum bij onze klantenservice wordt opgezegd via telefoonnummer 0314-358358. Kies de optie 'vraag over het abonnement' en vervolgens de optie 'abonnement opzeggen'. Ook voor informatie over uw lopende

abonnement kunt u contact opnemen met onze klantenservice.

© Auteursrecht voorbehouden.  
Alle advertentiecontracten worden afgesloten conform de Regelen voor het Advertentiewezen gedeponeerd bij de Rechtbanken in Nederland. Een exemplaar van de Regelen voor het Advertentiewezen is op aanvraag kosteloos verkrijgbaar.

ISSN 0921-5344

Artikelen verschijnen in Sociaal Bestek zijn terug te vinden via [www.kennisbanksocialezaken.nl](http://www.kennisbanksocialezaken.nl) en/of [www.kennisbankschuldhulpverlening.nl](http://www.kennisbankschuldhulpverlening.nl)

**HOI**  
PRINT

**uitgeversverbond**  
Groep uitgevers voor  
vak en wetenschap